

NUCLEO VALUTAZIONE

Comune di MEDA (MB)

Alla cortese attenzione
del Sindaco del Comune di MEDA

Verbale n. 1/2014

Nel giorno 3 marzo 2014 2013 alle ore 15,30 presso il palazzo comunale si è riunito il Nucleo di valutazione

		Presente	Assente
Dr. Enzo Marino	Presidente	X	
Dr. Gaetano Marchesano	Componente	X	
D.ssa Elisabetta Pandolfo	componente		X

Oggetto: Validazione Relazione sulla Performance 2013. Valutazione dei Dirigenti e referto conclusivo anno 2013 ai sensi art. 37 comma 3 del CCNL 22.01.04

Il Nucleo di Valutazione

- **premessso** che l'art 7 del Dlgs 150/09 comma 1 stabilisce che le e amministrazioni pubbliche valutano annualmente la performance organizzativa e individuale, adottando con apposito provvedimento il Sistema di misurazione e valutazione della performance;
- **premessso** inoltre che l'art. 10 del Dlgs. 150/09 definisce che, al fine di assicurare la qualità, comprensibilità ed attendibilità dei documenti di rappresentazione della performance, le amministrazioni pubbliche redigono annualmente un documento programmatico, denominato Piano della Performance;
- **considerato** che l'art. 37 del CCNL del 22.01.04 prevede al comma 3 che il livello di conseguimento degli obiettivi è certificato dal servizio di controllo interno;
- **considerato** che la produttività è finalizzata a remunerare i dipendenti che forniscono prestazioni aggiuntive, tangibili e concrete, atte a migliorare l'organizzazione, e che da questo miglioramento risulta il ritorno di investimento che l'ente riceve erogando la produttività collettiva;
- **considerato** che l'art. 9 comma 2 del Dlgs 150/09 definisce i criteri di misurazione e valutazione della performance individuale del personale dei livelli collegata al raggiungimento di specifici obiettivi di gruppo o individuali e alla qualità del contributo

assicurato alla performance dell'unità organizzativa di appartenenza, alle competenze dimostrate ed ai comportamenti professionali e organizzativi;

- ❑ **visto** l'art. 2094 del Codice Civile che prevede lo scambio tra prestazioni e retribuzione;
- ❑ **visto** il Peg/Piano delle Performance, approvato con delibera GC n. 183 del 22/10/2012;
- ❑ **preso atto** che l'Ente si è dotato di un "Sistema di Misurazione e Valutazione delle Performance" approvato con delibera G.C. n. 171 del 20/07/2011;
- ❑ **richiamato** il precedente verbale del 14/11/2013 del Nucleo di Valutazione con cui si è proceduto alla validazione degli obiettivi ai sensi dell'art. 5 comma 2 del Dlgs, 150/09;
- ❑ **preso atto** delle schede obiettivo prodotte a consuntivo dai Dirigenti;
- ❑ **visti** i dati quali-quantitativi attesi nei processi e negli obiettivi contenuti nel Piano delle Performance, comparati con i risultati raggiunti rilevabili dalle schede;
- ❑ **constatata la coerenza** tra il dato atteso e il dato raggiunto;
- ❑ **premesso che** la validazione della Relazione sulla performance costituisce elemento fondamentale per la verifica del corretto funzionamento del ciclo di gestione della performance e che sia la validazione che la stesura della Relazione devono ispirarsi ai principi di trasparenza, attendibilità, veridicità, ragionevolezza, evidenza, tracciabilità e verificabilità dei contenuti e dell'approccio utilizzato.

Constatato che la validazione è l'atto che attribuisce efficacia alla Relazione ed il punto di passaggio dal processo di misurazione, valutazione e rendicontazione dei risultati raggiunti all'accesso ai premi. La validazione della Relazione è, infatti, condizione inderogabile per l'accesso agli strumenti per premiare il merito.

Tutto ciò premesso, vista la deliberazione GC n. --- del 26 febbraio 2014, il Nucleo di Valutazione **valida** la Relazione sulla performance 2013, adottata con la citata deliberazione, e dispone che la Relazione sulle performance 2013 venga pubblicata sul sito istituzionale dell'amministrazione per assicurarne visibilità. Il Nucleo verificherà tale adempimento.

VISTO l'art. 4 del D.Lgs 30 marzo 2001, n. 165 "Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche" *nel quale si dispone che " Gli organi di governo esercitano le funzioni di indirizzo politico-amministrativo, definendo gli obiettivi ed i programmi da attuare ed adottando gli altri atti rientranti nello svolgimento di tali funzioni, e verificano la rispondenza dei risultati dell'attività amministrativa e della gestione agli indirizzi impartiti. Ad essi spettano, in particolare la definizione di obiettivi, priorità, piani, programmi e direttive generali per l'azione amministrativa e per la gestione;*

VISTI gli artt. 198 e 198/bis del D.Lgs 267/00 e s.m.i.,

VISTO l'art. 9 del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 Ambiti di misurazione e valutazione della performance individuale:

1. La misurazione e la valutazione della performance individuale dei dirigenti e del personale responsabile di una unità organizzativa in posizione di autonomia e responsabilità è collegata:

a) agli indicatori di performance relativi all'ambito organizzativo di diretta responsabilità;

b) al raggiungimento di specifici obiettivi individuali;

c) alla qualità del contributo assicurato alla performance generale della struttura, alle competenze professionali e manageriali dimostrate;

d) alla capacità di valutazione dei propri collaboratori, dimostrata tramite una significativa differenziazione dei giudizi;

VISTO l'art. 14 comma 4 lettera e) del D.Lgs n° 150 del 27/10/2009 (*Organismo indipendente di valutazione della performance*) o *Nucleo Indipendente di valutazione:*

e) propone, sulla base del sistema di cui all'articolo 7, all'organo di indirizzo politico-amministrativo, la valutazione annuale dei dirigenti di vertice e l'attribuzione ad essi dei premi di cui al Titolo III;

VISTO l'art. 2 del D.Lgs n° 141 del 1/08/2011 (Modifica all'articolo 19 comma 6 del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150):

Le disposizioni di cui ai commi 2 e 3 non si applicano al personale dipendente, se il numero dei dipendenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a quindici e, ai dirigenti, se il numero dei dirigenti in servizio nell'amministrazione non è superiore a cinque;

procede

alle valutazioni dei Dirigenti dando atto che:

- I Dirigenti hanno fornito la consuntivazione degli obiettivi e dei processi attestanti il grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati dal Peg/Piano delle Performance 2013, come riepilogato nell'allegato 1;
- Per ogni Dirigente si sono raccolte le autovalutazioni e le valutazioni del Segretario Generale;
- I Dirigenti hanno predisposto le schede di valutazione della performance individuale dei propri collaboratori, rispetto le quali in Nucleo rileva buona differenziazione di giudizi e di valorizzazione del merito. Il Nucleo di valutazione, visti i principi previsti nel D. Lgs. 150/2009, nel Regolamento degli uffici e dei servizi e nel Sistema di valutazione, ha effettuato il controllo del sistema di valutazione, con particolare riferimento al principio di selettività;

Dalla sintesi delle informazioni raccolte si predispose la valutazione dei Dirigenti per l'anno 2013 come da schede allegate che si consegnano con colloquio individuale ai singoli Dirigenti.

propone

l'erogazione della retribuzione di risultato ai Dirigenti, dando atto che:

- a) un punteggio uguale o inferiore a 50% non determina erogazione del premio di risultato;*
- b) un punteggio tra 51% e 75% determina l'erogazione del 37,5% della indennità di risultato;*
- c) un punteggio tra 76% e 90% determina l'erogazione del 75% della indennità di risultato;*
- d) un punteggio superiore a 90% determina l'erogazione de 100% della indennità di risultato.*

autorizza

i Dirigenti a liquidare i compensi incentivanti ai propri collaboratori, fatto salvo il rispetto delle condizioni previste dalla norma in termini di contrattazione integrativa ai sensi dell'art. 40-bis del Dlgs 265/01, come modificato dal Dlgs, 150/09.

Il Nucleo di Valutazione

Il Presidente

dr. E. Marino

d.ssa E. Pandolfo

dr. G. Marchesano

Inoltre:

· Vista la valutazione dell'attività prestata dal Segretario generale resa dai Sindaci della Segreteria convenzionata dei Comuni di Meda e Grandate;

propone

l'erogazione della retribuzione di risultato al Segretario Generale, come da criteri e parametri di cui alla delibera GC n. 42 del 10.02.2010.

Il Nucleo di Valutazione

d.ssa E. Pandolfo

dr. G. Marchesano

allegato 1 : riepilogo risultati Peg/Piano delle Performance 2013 e valutazione dirigenti